

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Produktivitas merupakan ukuran perbandingan yang dicapai karyawan dengan tolok ukur berupa hasil *output* maksimal yang diperoleh karyawan dengan *input* yang digunakan dengan jumlah yang sama besar yang tercermin melalui rasio dan tingkat efisiensi yang dihasilkan.
2. Sedangkan Budaya kerja adalah adalah suatu falsafat yang didasari oleh pandangan hidup seseorang dalam melakukan pekerjaan yang tercermin dari sikap dan perilaku serta tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.
3. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Harapan Widyatama Pertiwi Jakarta.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 22,88% variasi produktivitas ditentukan oleh budaya kerja dan 77,12% sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Harapan Widyatama Pertiwi Jakarta.

B. Implikasi

Pelaksanaan budaya kerja yang dilakukan karyawan ternyata mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas pada karyawan PT. Harapan Widyatama Pertiwi Jakarta. Agar budaya kerja dapat diterapkan dan dilaksanakan, maka penerapan nilai kerja yang pasti, kebiasaan kerja yang baik, disiplin yang tinggi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, rajin, teliti, dan cermat dalam menangani suatu pekerjaan harus diperhatikan dengan baik oleh pihak perusahaan beserta karyawannya. Dengan demikian penerapan budaya kerja dapat berjalan baik dan produktivitas pun akan meningkat sehingga pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi pihak perusahaan dan karyawan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja termasuk salah satu variabel yang menentukan tinggi atau rendahnya produktivitas pada karyawan di PT. Harapan Widyatama Pertiwi Jakarta. Dengan

demikian hasil penelitian ini sesuai dengan deskripsi teoritis, maupun kerangka berpikir yang telah diajukan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan maka PT. Harapan Widayatama Pertiwi Jakarta sebagai pihak perusahaan hendaknya mampu untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas dengan menerapkan budaya kerja dengan baik, semakin baik budaya kerja maka produktivitas pun akan meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Harapan Widyatama Pertiwi Jakarta yaitu:

1. Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan meningkatkan produktivitas pada karyawannya, salah satunya dengan cara menerapkan budaya kerja dengan baik terutama pada perilaku karyawannya.
2. Perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara produktif diantaranya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

3. Karyawan hendaknya melaksanakan budaya kerja karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang lebih baik dalam menghadapi tantangan masa depan.
4. Pimpinan maupun karyawan hendaknya lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan perusahaan agar tetap unggul dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif